

DAVI FAUSTINO DA SILVA – CAP QOPM

**REFLEXÃO SOBRE O PREPARO DO POLICIAL-MILITAR
PARA A INATIVIDADE**

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Administração Policial.

Orientador: Prof. Dr. Acir Seleme

Curitiba
2003

Sua aposentadoria inicia em seu primeiro dia de trabalho (...). Previna-se e prepare-se. Antecipe as necessidades de seu sustento e planeje atividades viáveis que lhe mantenham motivado. Tudo isto prolonga a sua vida”. (Lucchese, 2000, p.134).

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a DEUS, por permitir a oportunidade de realizar a presente pesquisa na busca de possibilitar a obtenção de subsídios visando à melhoria de procedimentos e contribuir para futuros benefícios.

Aos meus familiares, esposa e filhas, pela compreensão e paciência que tiveram nas horas de afastamento quando deixei de estar em convívio familiar.

A nossa orientadora: Profa. Doutora MARIA ELIZABETE de OLIVEIRA, pela forma competente e amiga com a qual nos orientou durante nossos trabalhos, dando-nos assim um rumo seguro para que os objetivos propostos fossem atingidos.

Ao companheiro e amigo, Cap QOPM MAURÍCIO TORTATO, que não mediu esforços no sentido de apoiar-me no transcorrer do presente trabalho.

HOMENAGEM AO POLICIAL-MILITAR

O Policial-Militar é um profissional da Segurança Pública que deve ser qualificado em disciplinas jurídicas, direitos humanos e conhecimentos gerais, sua conduta moral e ética devem ser irrepreensíveis. O integrante da Polícia Militar do Paraná é selecionado e recrutado do cidadão paranaense que, por sua vez, descende de miscigenação de várias raças e culturas formando um tipo étnico de uma riqueza ímpar no cenário brasileiro. O Paraná é um dos Estados com melhor qualidade de vida do país e a POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ, é considerada uma das melhores forças policiais do Brasil, e como forma de enaltecer esses abnegados integrantes, é prestada uma simples homenagem com a "ORAÇÃO DO POLICIAL-MILITAR", oração essa de Autor desconhecido.

"Oração do Policial-Militar"

Senhor – Muitos não sabem mas vós sabeis que não tenho dia certo, hora certa, local certo, obrigação certa e a qualquer dia a qualquer hora, onde houver alguém violando a lei, ali haverei de estar para fazê-la acatada e respeitada.

Senhor - Vós bem sabeis quão dura e difícil é a minha missão, quase sempre incompreendida pelos homens.

Senhor - É triste empenhar-me no cumprimento de uma árdua missão e depois não me sentir recompensado, sendo injustamente alvo de todas as críticas, ataques e injúrias por pessoas mal informadas.

Senhor - É triste despedir-me do lar ao sair para o serviço e não poder, talvez a ele regressar.

Senhor - É triste partir alegre, feliz para o trabalho e em vez de retornar ao lar, ser levado a um hospital.

Senhor - Muitos não sabem, mas vós sabeis que num instante, numa fração de segundos, ante a eminência do perigo, terei de tomar uma

decisão imediata, certa ou errada, mas uma decisão, que mais tarde calculada friamente, na calma de um momento que não aquele, na tranquilidade acolhedora do gabinete será apreciada e julgada.

Senhor - Muitos não sabem, mas vós sabeis que nas vossas noites, nas madrugadas frias, estarei sozinho, anônimo, perdido nas ruas silenciosas e desertas, mas vigilante, velejando para que a população tenha um sono tranqüilo, sem saber, sem ter a certeza de nossa mensagem, de que alguém vela pelo sono dos que em casa ficaram.

Senhor - Apesar de tudo, é compensador e consolador o sentimento do dever cumprido e o mais importante - Senhor - é saber que sou útil a sociedade.

É consolador ver o sorriso inocente das crianças alegres, seguras na escola, nos parques, ao atravessarem as ruas porque ali estarei sempre atento e vigilante.

Senhor - dai-me coragem e serenidade para enfrentar o inimigo da Lei e da Sociedade e que nunca - Senhor - nunca seja obrigado a usar a arma que o Estado coloca em minhas mãos e que eu possa sempre empregar o poder da palavra, da persuasão, da astúcia e da inteligência.

Amém”.

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| PENSAMENTO | i |
| AGRADECIMENTOS | ii |
| HOMENAGEM AO POLICIAL-MILITAR | iii |
| LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS | vi |
| RESUMO | vii |
| 1. INTRODUÇÃO | 01 |
| 2. METODOLOGIA | 05 |
| 2.1 ENFRENTAMENTO PELA POLÍCIA MILITAR | 05 |
| 3. DESENVOLVIMENTO | 06 |
| 3.1. COMO A INSTITUIÇÃO ENCAMINHA A QUESTÃO DA INATIVIDADE | 06 |
| 3.2. ORIENTAÇÃO TEÓRICA SOBRE A QUESTÃO ESTUDADA | 13 |
| 3.3 O PROGRAMA PARA A INATIVIDADE NA PMPR | 14 |
| 3.4 SITUAÇÃO ATUAL NA PMPR | 15 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 29 |
| 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 32 |
| 6. ANEXO | 34 |

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CPM – Código Penal Militar

CPPM – Código de Processo Penal Militar

RDE – Regulamento Disciplinar do Exército

CTB – Código de Transito Brasileiro

PM – Polícia Militar

SAS – Serviço de Ação Social da Polícia Militar do Paraná

PMPR – Polícia Militar do Paraná

RESUMO

FAUSTINO, Davi da Silva. Preparo do Policial-militar para a Passagem para a Inatividade, São José dos Pinhais 2003, 34. A presente pesquisa foi realizada com o intuito de evidenciar o preparo do policial-militar para a passagem para a inatividade, fato desenvolvido na Polícia Militar do Estado do Paraná. A realização desta investigação teve como principal objetivo verificar como estava a organização neste aspecto da preparação, tendo em vista que até pouco tempo nenhuma referência havia sobre o assunto, que pudesse evidenciar a importância que o assunto retrata no universo dos integrantes desta organização centenária. Buscou-se os conhecimentos existentes na revisão bibliográfica e, também, foi procedida o levantamento, a coleta de dados sobre alguns assuntos existentes na área, bem como por tratar-se de assunto relacionado à área de legislação e recursos humanos. Como abordagem metodológica, enfatizou-se os aspectos principais sobre o assunto. O primeiro assunto analisado foi a situação atual dos Policiais-Militares que estariam na eminência da aposentadoria, e que são os executores da atividade-fim da Corporação (Policiamento Ostensivo); o segundo foi o que existe sobre o assunto, analisando alguns planos de aposentadoria para funcionários, ambos com amplo conhecimento a respeito do tema da pesquisa. Alguns assuntos com vasta exposição através da Internet, foram de grande importância para o trabalho. A principal referência de toda esta pesquisa foi a existência na corporação de um PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA assim denominado, "OFICINA DA IDÉIA E DA EXPERIÊNCIA", projeto desenvolvido pela Diretoria de Pessoal e pelo Serviço de Ação Social da PMPR, sendo assim muito bem recebido pela Organização. Foram ainda apresentadas sugestões no sentido da valorização do Policial-Militar, prestes a se aposentar, demonstrando assim a preocupação da instituição com o mesmo, para que não se sinta abandonado.

PALAVRAS-CHAVE: Inatividade, Reserva.

1. INTRODUÇÃO

A Polícia Militar, sendo uma Instituição centenária e tendo suas bases na hierarquia e na disciplina, tem pautado a conduta de seus integrantes em regras disciplinares bastante rígidas, porquanto o seu aspecto militar, desde a sua origem, imperou nas suas atividades.

A questão de recursos humanos no setor público brasileiro tem sido uma das principais pautas sobre os rumos do Estado e da Administração Pública no Brasil.

Ocorre que há uma exigência de parte a parte de mudanças no setor, tanto dos funcionários públicos quanto da opinião pública. A primeira busca garantias no trabalho, visando à estabilidade, segurança, motivação, etc. A segunda, uma melhor prestação dos serviços públicos.

Para isso, conta-se com a capacidade dos seres humanos que estão continuamente em busca de alternativas no sentido de satisfazer suas necessidades e mostrar sua capacidade de transformações, aperfeiçoamento e capacidade.

Tais objetivos não se referem somente às primeiras necessidades que são básicas como as fisiológicas e segurança, mas também à satisfação de pertencer a um grupo social com objetivos de integração, com conhecimento, estima e de auto-realização.

O clima organizacional, que é o ambiente interno existente entre os membros da organização, está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

Quando há elevada motivação, o ambiente de trabalho se eleva e se traduz em forma de satisfação, interesse, animação, colaboração etc.

Ao contrário, havendo baixa motivação, seja por frustração ou barreiras à satisfação das necessidades, ocorrem os estados de depressão, desinteresse, apatia, podendo, em casos extremos, chegar a estados de agressividade e afronta à organização.

Tais afirmações mostram que numa estrutura organizacional existe um universo de relações que interagem e influenciam direta e permanentemente no estado emocional das pessoas, produzindo o sucesso ou o fracasso da empresa como organização, e das pessoas como seres individuais.

A globalização da informação é uma realidade. Os meios de comunicação, incluindo a informática, aceleram o processo de transformação a ponto de haver afirmações idôneas de que, nos últimos 25 anos, o mundo cresceu mais de que toda a história da humanidade.

A administração pública, que é o esteio do poder político, atua nas mais diversas áreas visando ao interesse público, que nada mais é que o que assenta em fato ou direito de proveito coletivo ou geral, ou seja, dirigido à coletividade.

Com o passar dos anos, mudou o poder político no Brasil, o regime democrático implantado em nosso país está transformando, a passos largos, o ordenamento jurídico das instituições públicas.

A par das demais instituições públicas do país, a área de segurança pública, na qual a Polícia Militar está inserida, também está se transformando rapidamente, modificando estruturas, revisando conceitos, redimensionando valores, quebrando paradigmas do passado, enfim, **modificando** ou adequando-se aos novos tempos.

Inúmeras transformações já ocorreram na instituição Polícia Militar, especialmente no que se refere à gestão pública e também à estratégia e tática da área operacional. Entretanto, permanece sólida na **Legislação e na atividade que exerce**, ou seja: é regida por princípios rígidos, da hierarquia e disciplina com base na Legislação Militar das Forças Armadas, tais como o Código Penal Militar (CPM), Código de Processo Penal Militar (CPPM), Regulamento Disciplinar do Exército (RDE), Estatutos, Conselho de disciplina e de justificação, julgamento em foro especial etc. Também na atividade-fim, apesar de pequenas adaptações, tal como o novo Código de Trânsito Brasileiro (CTB), que prevê a possibilidade de excluir a PM da função de trânsito quando houver convênio em alguns municípios, continua com sua missão constitucional de exercer atividades de policiamento ostensivo e de bombeiros.

No conjunto de fatores que envolvem as atividades prestadas pelos Policiais-Militares é que se enfoca o tema do presente trabalho, pois, apesar de transformações, tão necessárias ao acompanhamento das mudanças sociais, políticas e econômicas ocorridas no país, a Polícia Militar manteve a sua essência que é a Legislação que a rege e a atividade que exerce.

É nesta direção que se faz necessária uma análise sobre o tema da aposentadoria, já que a Polícia Militar exerce uma atividade especialíssima,

planejada e executada por agentes que se submetem não só a regras rígidas sustentadas nos pilares da hierarquia e disciplina, como também vivem diariamente em situação de risco, ambientes insalubres, perigosos etc. Sendo assim, essas circunstâncias transformam a atividade policial, especialmente os militares, também, numa categoria especial, devendo ser considerada não como um privilégio, mas pela especialidade da legislação e da função.

Não têm sido raros os casos em que o Policial-Militar, prestes a se aposentar e com o ritmo de vida que leva, deixa de lado algumas preocupações particulares, não percebendo que após longo período de serviço, está em vias de deixar de lado a atividade principal e, de uma hora para outra, sentir-se-á isolado de todos seus círculos de relacionamentos profissionais e diários pela sua transferência para a reserva tendo cumprido sua permanência na instituição. Instituição na qual ao ingressar, honrou com o Juramento de defendê-la bem como ao cidadão, mesmo que lhe custasse a vida.

A aposentadoria é uma fase que pode impor várias mudanças na vida das pessoas: rompimento com o trabalho formal, perda da identidade laboral, dos amigos, das rotinas diárias, etc. Na maioria das vezes, a eminência da aposentadoria traz consigo expectativas, dúvidas e sentimentos em relação a esta nova etapa. Considerando-se ser este, portanto, um período que pode trazer consequências indesejáveis à saúde psíquica dos indivíduos, é que se faz necessário criar espaços para se falar sobre as expectativas, sentimentos e dúvidas dos pré-aposentados. Refletir com Policiais-Militares que estão na eminência de se aposentar, alternativas de enfrentamento deste período, considerando-se a história de trabalho construída e as perspectivas de uma vida saudável pós- aposentadoria, bem como aos já aposentados comentar sobre seus sucessos e fracassos após ter se ausentado da instituição pelo motivo de transferência para a reserva, para que suas experiências positivas ou negativas possam elencar idéias para novas propostas.

Com essas propostas de inovação, pretendeu-se ajustar a programação vigente à nova realidade da Polícia Militar, a qual possa exercer efetivamente o seu papel na comunidade paranaense.

A preocupação com o bem-estar do homem na instituição busca assegurar-lhe condições de equilíbrio psicossocial para bem exercer sua atividade, não se

tratando, no entanto, de atender a necessidades isoladas, mas sim buscar conhecer os níveis comportamentais do homem e suas abrangências para a instituição Policial-Militar, partindo daí para a busca de possíveis soluções que possam transformar o homem mais realizado no seu trabalho e assim melhorar a instituição a que pertence e vice-versa, obtendo-se como produto final melhoria da qualidade no atendimento aos reclames da sociedade e um profissional sadio e bem consciente do dever cumprido, quando estiver em vias de se aposentar por tempo de serviço.

2. METODOLOGIA

2.1 ENFRENTAMENTO PELA POLÍCIA MILITAR

Caracterizar o enfrentamento da Instituição na preparação do Policial-Militar para a inatividade por tempo de serviço.

Com o objetivo de se obter um conhecimento prévio sobre o estágio em que se encontra o assunto, para realização do trabalho foi levada a efeito uma pesquisa de cunho bibliográfico/documental, por melhor se adaptar a este tipo de trabalho técnico-científico.

A escolha deste método decorre da necessidade de caminharmos do atual conhecimento sobre o assunto vigente na Polícia Militar do Paraná, buscando uma forma de subsidiar a instituição para que se dê uma melhor atenção e valorização para o Policial-Militar que completou seu tempo de serviço prestado com grande dedicação à comunidade e à corporação, tendo em vista que não existia nenhuma programação ou preparação do Policial-Militar para a passagem para a inatividade.

A aplicação deste método permitiu uma visão pormenorizada do sistema operante e de possíveis sugestões para seu aperfeiçoamento.

Na consulta realizada junto ao Serviço de Ação Social (SAS), da Polícia Militar do Paraná, órgão que desenvolve programas assistenciais e de apoio psicológico aos integrantes da instituição, verificou-se a existência de um programa denominado: PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA "OFICINA DA IDÉIA E DA EXPERIÊNCIA", projeto já em andamento com uma turma de policiais, projeto que será a base principal para este trabalho científico.

Além disto, estudar o que pode ser feito para complementar o referido programa.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 COMO A INSTITUIÇÃO ENCAMINHA A QUESTÃO DA INATIVIDADE

A POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ completou recentemente seus 149 anos (cento e quarenta e nove anos) de grandes serviços prestados para a comunidade paranaense, e não se tinha anteriormente referências sobre a preparação de seus integrantes para a passagem para a inatividade.

O tema é atual e vai ao encontro ao anseio institucional e da comunidade paranaense, em uma conjuntura em que a questão da aposentadoria absorve os maiores espaços da mídia nacional, o grande rol de preocupações dos governantes nos níveis federal, estadual e municipal, além de sobrecarregar a pauta do Congresso Nacional que, exasperadamente, busca uma solução através de alterações legislativas de âmbito constitucional e infra-constitucional.

As respostas possíveis à questão colocada, sobre a necessidade ou não da preparação para a aposentadoria, está se constituindo, cada vez mais, em objeto de reflexão de profissionais de Recursos Humanos porque são colocados frente a frente com as dúvidas e as angústias dos funcionários em fase de pré-aposentadoria ou os recém-aposentados.

Não é caso de se considerar a passagem à aposentadoria um processo novo na história das organizações Policiais-Militares, mas há de se reconhecer que está aumentando o número de pessoas que, a cada ano, adquirem o direito à aposentadoria e que quase sempre se sentem muito inseguras com aproximação dessa passagem.

A concepção dominante de educação ainda guarda resquícios do conceito vigente nas sociedades pré-industriais, quando era aceita a idéia de que, na vida humana, só deveriam ser levadas em conta duas etapas: a da preparação para o serviço e a do serviço em si. Dentro dessa perspectiva, o projeto educacional dos países em desenvolvimento econômico, é marcado pela concepção da educação enquanto estratégia de desenvolvimento econômico, visando a integração das pessoas no mercado de trabalho. Entendida desta forma, isto é, como investimento econômico, a educação das pessoas de mais idade mostra-se como aplicação não-rentável, não sendo valorizada e nem estimulada nos sistemas públicos de ensino.

Uma decorrência dessa concepção utilitária de educação é a supervalorização dos papéis profissionais, que acabam constituindo o perfil mais significativo da identidade pessoal. O seu peso é tão grande que muitas pessoas são reconhecidas ou identificadas pelo seu "sobrenome organizacional". Não é difícil imaginar o que pode significar na vida dessas pessoas o esvaziamento desses papéis e a perda desse sobrenome.

O despreparo dessas pessoas para a conquista do tempo livre com que, passada, a euforia que, para alguns, se segue à aposentadoria, esse tempo livre se transforme em um enorme tempo do vazio, da inutilidade e da acentuação dos aspectos negativos do processo de envelhecimento.

A partir destas reflexões, preparar para a aposentadoria parece tornar-se uma necessidade urgente em todas as sociedades, entre as quais a brasileira, e aí se engloba a POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ. Mas, o que deve ser um projeto educacional de preparação para a aposentadoria e o envelhecimento?

Preparar para a aposentadoria é despertar as pessoas para aquele que talvez venha a ser o grande debate do próximo século: o da opção entre o ter mais e o ser mais.

Este debate começa pela contestação dos valores econômicos e pelo estabelecimento de relação menos utilitárias com a natureza, com a cultura e com as pessoas, que deixam de ser encaradas unicamente como fatores de produção de riquezas.

Preparar para a aposentadoria é também educar para o uso do tempo livre, possibilitando assim a redefinição do sentido da vida. Educar para o uso do tempo livre é levar à descoberta de outros valores que não os do trabalho: valores do lazer, da produção cultural, do engajamento político, da participação comunitária e do trabalho voluntário.

Estas novas formas de participação social poderão levar à elaboração de novos projetos de vida e assim conferir significado e dignidade ao tempo livre conquistado pela aposentadoria. Permitirão também à sociedade como um todo o aproveitamento da experiência, única e insubstituível, dos seus membros mais velhos.

Preparar para a aposentadoria torna-se então uma nova tarefa que se impõe não apenas ao governo, mas também às instituições comunitárias, às empresas, às

Polícias Militares etc., é tarefa de todos aqueles que têm a responsabilidade de garantir uma qualidade de vida cada vez melhor ao homem, do momento que entra para a instituição, até à aposentadoria.

Quem passa a maior parte da vida adulta voltado para o trabalho tende a sentir-se inútil quando chega a aposentadoria. E por falar em aposentadoria, esta deve ser vista não como um período em que a pessoa tem tempo para fazer tudo aquilo que o trabalho não permitia. O que está terminantemente proibido é entregar-se ao ócio. No combate a ele, vale trabalho voluntário, ajudar nas atividades domésticas ou mesmo dedicar-se ao lazer.

Para manter-se independente durante a velhice, o ideal é tentar preservar aspectos como locomoção, visão, audição e cognição. Tudo isso está relacionado a uma postura a ser assumida sobre o próprio bem-estar, o que implica cuidados com a alimentação (menos calorias e mais vitaminas, proteínas e minerais) e prática de atividades físicas. Sedentarismo e comidas gordurosas constituem meio caminho andado para problemas de saúde futuros.

Mesmo na terceira idade, a pessoa tem de ter controle sobre as próprias atividades. Isso engloba desde independência para caminhar até controle da conta bancária, passando por gerenciamento da própria casa. No sentido de preservar a memória e o raciocínio, deve-se "realizar atividades que demandem esforço psicológico e cognitivo, como leitura, jogos, resolução de problemas. A pessoa deve exercitar a mente e não ficar em atitudes unicamente passivas, como ver TV, que não provoca reflexão nenhuma.

Durante toda a vida, além de investir na vida profissional, o Policial-Militar também tem de se envolver numa rede social, que inclui família, amigos ou mesmo a vizinhança. A pessoa que está rodeada por outras que têm estima por ela sente-se muito melhor à medida que os anos passam. Não adianta investir na saúde perfeita e terminar seus anos só.

São aspectos simples que podem fazer grande diferença na vida de um Policial-Militar que está prestes a se aposentar ou mesmo aos já aposentados. É importante o encaminhamento pela instituição de mecanismos que possam alertar e acompanhar para estes questionamentos visando demonstrar maior preocupação para com o ser humano, que é o nosso maior patrimônio.

Queira ou não, a aposentadoria é um marco significativo na vida de qualquer Policial-Militar, pela sua conotação de uma nova fase da vida, que tem como referências futuras o envelhecimento e suas conseqüências. A aposentadoria é, sem dúvida, um direito conquistado pelos Policiais-Militares e deveria ser vivenciado como um prêmio após longos anos dedicados ao desempenho profissional, muitas vezes com sacrifícios de ordem pessoal e familiar. Vista sob ângulo de merecido repouso, a aposentadoria parece realmente trazer uma grande conquista, que é a possibilidade de retorno ao direito de livre distribuição do tempo e a permissão para o investimento em si próprio. No entanto, apesar desta perspectiva hedonística da aposentadoria, como é ela vivenciada numa sociedade que supervaloriza a produção e o consumo?

Evidentemente, a forma pela qual essa passagem vai ser vivida depende de um conjunto de variáveis individuais: a ruptura mais ou menos brusca dos vínculos do trabalho, os sucessos ou insucessos profissionais, o maior ou menor grau de auto-estima, a dinâmica mais ou menos satisfatória da estrutura familiar, a intensidade e a qualidade dos relacionamentos sociais, as condições de saúde, enfim, a história de vida de cada pessoa.

Para quase todos a aposentadoria determina uma série de mudanças significativas: rompimento com a maior parte das relações de amizade e convivência, perda do "status" e do prestígio decorrente do exercício de um papel profissional, dificuldades de acesso a programas de lazer e educação permanente e, conseqüentemente, de engajamento a novos grupos sociais; finalmente, a existência de papéis socialmente reconhecidos e valorizados a serem desempenhados na aposentadoria, fato que conduz a um crescente processo de isolamento social.

Todas essas transformações exigem uma adaptação comportamental, e esta adaptação será mais ou menos sofrida, mais ou menos adequada conforme os estímulos encontrados quando do ingresso nessa nova etapa da vida, bem como, segundo os projetos de vida elaborados.

Embora o envelhecimento seja parte integrante, normal e irreversível do ciclo de vida, podendo ser caracterizado não apenas por perdas, mas também por acréscimos, ninguém quer envelhecer neste mundo de hoje, que tanto valoriza ser jovem.

No entanto, a velhice não determina, necessariamente, o desinteresse pela vida e nem a apatia que, com muita frequência, acaba se instalando após alguns anos de improdutividade. Pelo contrário, a ânsia de participação permanece sempre que o processo de isolamento social não atingir de maneira irreversível a pessoa que envelhece.

O que está falando, e se faz cada vez mais necessária, é a preparação dos Policiais-Militares para a vida em todas as suas faces, inclusive para o conhecimento e aceitação do processo de envelhecimento, preparação essa que não está inserida em nenhum processo educacional.

Em termos gerais, pretende-se evidenciar a necessidade de se criar uma nova visão para avaliação e realização de programas voltados com a finalidade social, dando aos Policiais-Militares maior confiança e amparo legal para desenvolver suas atividades, e na esperança de uma aposentadoria em condições de encarar as novas atividades fora da caserna.

Nos últimos anos, decorreram-se transformações sociais, políticas e econômicas no mundo inteiro, no Brasil, não foi diferente e, principalmente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve e está acontecendo uma profunda mudança no ordenamento jurídico brasileiro.

Com a nova política de Governo Federal adotada pelo poder atual, priorizaram-se as reformas constitucionais, as quais, nos últimos anos, tomaram conta das pautas parlamentares aquecendo os ânimos dos congressistas através de debates calorosos sobre a nova Legislação a ser adotada, que modificará interesses das pessoas e das instituições.

Como as reformas são prioridades, o Governo deposita todo o seu esforço no sentido de aprová-las, conseguindo sucesso em algumas emendas, bem como encontra dificuldades em aprovar outras medidas; reforma fiscal, por exemplo, que ainda não foi implementada.

Dentre as aprovadas, estão as Emendas Constitucionais nº. 19 de 04/jun/82 e nº. 20 de 05/dez/98, as quais tratam das reformas administrativas e da previdência respectivamente e, de regra, modificaram o tempo de serviço para a aposentadoria de diversas áreas de trabalho no serviço público e privado brasileiro.

A questão mais discutida é: a aposentadoria deve ser por idade ou por tempo de serviço? O esforço do Governo direciona para aposentar os brasileiros por idade,

justificando que em mantendo o sistema atual (aposentadoria por tempo de serviço) estaria cada vez mais inchada a máquina pública a ponto de inviabilizá-la num futuro próximo, decorrente de aposentadorias precoces e por pessoas plenamente capazes de exercer suas atividades.

É inegável que não se pode generalizar, assim como a regra geral das aposentadorias deve ser dirigida às atividades normais dos brasileiros, sabe-se também que inúmeras atividades especiais são necessárias ao funcionamento de vários setores dos serviços públicos ou privados.

Neste contexto, é que se enfoca o presente trabalho. Sendo a Polícia Militar uma instituição regida por leis especiais, exercendo também uma atividade especial requer da parte dos legisladores um tratamento diferenciado da maioria das outras profissões, pois como já mencionado, os profissionais da área de segurança pública são submetidos diuturnamente às mais diversas situações de perigo, risco, surpresas, intempéries etc.

Partindo desta certeza de que a atividade é diferenciada em relação à maioria, discorre-se sobre o assunto da preparação para a aposentadoria do Policial-Militar.

Há de se salientar que se trata de um trabalho bem recebido na corporação, visando avanço do conhecimento, o que justifica, ainda mais, a realização do presente estudo.

A aposentadoria é um direito adquirido e como tal deve ser garantido, respeitado e entendido como uma conquista de louvor e não como um favor do Estado.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, assim estabelece a questão da aposentadoria no serviço público civil:

“Art. 40 – O Servidor será aposentado:

Por invalidez permanente ...

Compulsoriamente aos setenta anos de idade...

Voluntariamente,

Sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher.

§ 4º - É vedado a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados os casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar”.

O art. 8º da Emenda Constitucional n.20/98, prevê regras de transição.

“Art .8º (...) é assegurado o direito à aposentadoria voluntária com proventos calculados de acordo com o Art. 40, §3º da Constituição Federal..., até a data da publicação desta emenda, quando o servidor, cumulativamente: tiver cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito de idade se mulher; tiver cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria, contar tempo de contribuição igual no mínimo a soma de: trinta e cinco anos, se homem e trinta anos, se mulher; e... um período adicional de contribuição equivalente a vinte por cento do tempo que na data da publicação desta emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante na alínea anterior”.

O § 4º do artigo 40 proíbe outros critérios para concessão de aposentadoria, salvo as atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, como, por exemplo, a atividade dos servidores militares estaduais que atuam na preservação da ordem pública e na incolumidade das pessoas e do patrimônio, atuando com risco da própria vida.

Apenas como referência cita-se a aposentadoria especial no serviço privado, (PREVIDÊNCIA SOCIAL) conforme dispõe a Lei n.8.213/91, alterada através da Lei n.9.317, de 05/12/1998, que deu nova redação ao art. 57, o qual é reproduzido:

“Art. 57 – A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15, 20 ou 25 anos conforme dispuser a Lei”.

No regime geral da previdência social, é assegurada a aposentadoria nos termos da lei, conforme dispõe o § 7º do art. 201 da Constituição Federal, sendo 35 de contribuição para o homem e trinta anos de contribuição para a mulher.

No PARANÁ, a Lei 1943, que fundamenta a transferência do POLICIAL-MILITAR para a reserva, prevê a possibilidade da mesma ser solicitada a partir dos 30 (trinta) anos de serviço (Art 157, parágrafo 4º inciso 1) e compulsoriamente aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço (Art 157).

3.2 ORIENTAÇÃO TEÓRICA SOBRE A QUESTÃO ESTUDADA

Conceitos conforme o Dicionário Aurélio Eletrônico;

Reforma: Aposentadoria definitiva de militar ao qual faltam condições físicas mentais ou morais para o serviço militar.

Inatividade: Qualidade de inativo. Situação de funcionários enquanto retirados do serviço ativo por disposição superior.

Aposentadoria: Ato ou efeito de aposentar. Estado de inatividade de funcionário público, ou funcionário de empresa particular; ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento.

Transcrição de alguns fatos relacionados sobre o assunto na PORTARIA de nº 1395/GM, datada de 10 de Dezembro de 1999, que fala sobre a POLÍTICA DE SAÚDE DO IDOSO. do Ministério da Saúde.

Ao lado das determinações legais, há que se considerar, por outro lado, que a população idosa brasileira tem se ampliado rapidamente. Em termos proporcionais, a faixa etária a partir de 60 anos de idade é a que mais cresce. No período de 1950 a 2025, segundo as projeções estatísticas da Organização Mundial de Saúde – OMS –, o grupo de idosos no Brasil deverá ter aumentado em 15 vezes, enquanto a população total em cinco. O País ocupará, assim, o sexto lugar quanto ao contingente de idosos, alcançando, em 2025, cerca de 32 milhões de pessoas com 60 anos ou mais de idade.

O processo de transição demográfica no Brasil caracteriza-se pela rapidez com que o aumento absoluto e relativo das populações adulta e idosa modificaram a pirâmide populacional. Até os anos 60, todos os grupos etários registravam um crescimento quase igual; a partir daí, o grupo de idosos passou a liderar esse crescimento.

No Brasil, em 1900, a expectativa de vida ao nascer era de 33,7 anos; nos anos 40, de 39 anos; em 50, aumentou para 43,2 anos e, em 60, era de 55,9 anos. De 1960 para 1980, essa expectativa ampliou-se para 63,4 anos, isto é, foram acrescentados vinte anos em três décadas, segundo revela o Anuário Estatístico do Brasil de 1982 (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/Fundação IBGE). De 1980 para 2000, o aumento deverá ser em torno de cinco anos, ocasião em que cada brasileiro, ao nascer, esperará viver 68 anos e meio. As projeções para o período de 2000 a 2025 permitem supor que a expectativa média de vida do brasileiro estará próxima de 80 anos, para ambos os sexos (Kalache et al., 1987)

Paralelamente a esse aumento na expectativa de vida, tem sido observado, a partir da década de 60, um declínio acentuado da fecundidade, levando a um aumento importante da proporção de idosos na população brasileira. De 1980 a 2000, o grupo etário com 60 anos e mais de idade deverá crescer 105%; as projeções apontam para um crescimento de 130% no período de 2000 a 2025.

Mesmo que se leve em conta que uma parcela do contingente de idosos participe da atividade econômica, o crescimento deste grupo populacional afeta diretamente a razão de dependência, usualmente definida como a soma das populações jovem e idosa em relação à população economicamente ativa total. Esse coeficiente é calculado tomando por base a

população de menos de 15 anos e a de 60 e mais anos de idade em relação àquela considerada em idade produtiva (situada na faixa etária dos 15 aos 59 anos de idade)

Tem-se verificado que a preocupação com a temática da preparação de funcionários para a aposentadoria vem crescendo em todos os setores desde as grandes empresas até o próprio Governo demonstra preocupação com a situação dos aposentados, na tentativa que os mesmos possam ter melhor qualidade de vida, assim pode-se também estudar melhores condições para os efetivos da Polícia Militar do Paraná.

3.3 O PROGRAMA PARA A INATIVIDADE NA PMPR

Até o ano de 2002, a Polícia Militar não dispunha de programa de preparação para seus integrantes que estivessem prestes a se aposentar, sendo que no momento da passagem para a inatividade simplesmente deixavam de comparecer ao trabalho, não fazendo parte do efetivo operacional, e muitas vezes nem eram recebidos por seu comandante imediato desejando-lhe felicidades em sua nova vida, e muito menos um muito obrigado pela contribuição prestada ao longo dos anos.

No entanto, percebeu-se que tal situação não poderia prosperar tendo em vista que um Policial-Militar após prestar seu tempo na instituição de um momento para outro era praticamente “esquecido”, fatos estes que em grandes empresas já tinham um tratamento diferenciado.

O mundo do trabalho é tomado pelos indivíduos como seu próprio mundo, envolvendo-os por todos os lados e tornando-os cada vez mais dependentes deste sistema. Considera-se que, na sociedade atual, o trabalho é tido como um meio de socialização e identidade.

Quando se fala na ausência de trabalho e no afastamento do indivíduo da organização, logo se pensa em demissão ou aposentadoria, pois se está velho e um envelhecimento bem-sucedido leva à reflexão sobre os velhos ideais, sobre novas necessidades e desejos. Este estudo nasceu do interesse despertado, após o conhecimento do uso de uma política de recursos humanos em uma corporação,

como a Polícia Militar, visando ao bem-estar de indivíduos fora da organização, mostrando uma preocupação interessante e muito útil às vidas destas pessoas.

Uma preparação para este estágio da vida, no sentido de tomada de consciência ou mesmo de uma reflexão, consiste na busca de novas áreas de interesse, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo possíveis conflitos. Com isso, deve-se ressaltar a possibilidade da utilização de programas que venham a preparar indivíduos para a aposentadoria, principalmente no que se refere à melhor utilização do “tempo de descanso”.

Buscando acompanhar a evolução para a instituição, trabalhos científicos foram realizados anteriormente proporcionando o questionamento e a conseqüente elaboração do PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA, denominado de “OFICINA DA IDÉIA E DA EXPERIÊNCIA”, pelo Serviço de Ação Social. O referido projeto foi desenvolvido pela Pedagoga THEMIS APARECIDA MACIEL e pela Assistente Social ÉLIA CARDIA PIANA, tendo ainda a orientação da Psicóloga Sd. PM MAUREEN L. DOS REIS, todas integrantes do Serviço de Assistência Social da Diretoria de Pessoal da PMPR. Outros trabalhos científicos anteriores já trataram de temas semelhantes, vindo assim a despertar o interesse da corporação para a problemática da pré-aposentadoria sendo eles respectivamente:

- Trabalho Monográfico, no ano de 1994, elaborado por LUIZ VALMIR SCHIMITER LUZ e RUBENS LEÃO, com o Título: Alternativas para o Policial e o Bombeiro Militar que passa para a Reserva.
- Preparação para a Inatividade, trabalho Monográfico no ano de 1997, elaborado por MARCOS DE CASTRO PALMA com o Título: Passagem para a Reserva: Preparação de Cabos e Soldados da PMPR.

3.4 SITUAÇÃO ATUAL NA PMPR

Tendo em vista a realidade nacional, as sucessivas crises econômicas agravam o problema do desemprego, contrariando o que seria desejável para a sociedade, ou seja, o pleno emprego, com a busca do bem-estar não apenas como

obrigação legal, mas como indicação de uma preocupação com o desenvolvimento do indivíduo e, conseqüentemente, da organização. O mundo do trabalho é tomado pelos indivíduos como seu próprio mundo, envolvendo-os por todos os lados e tornando-os cada vez mais dependentes deste sistema. Deste modo, pode-se inferir que a organização deve estruturar-se na construção humana, em suas decisões e ações, na racionalidade tida pela percepção de limites e na subjetividade com que são tratados os contextos externos.

Considera-se que, na sociedade atual, o trabalho é tido como um meio de socialização e identidade. Algumas organizações, já apresentam, inclusive, gestão de políticas de recursos humanos, visando à qualidade de vida dos seus trabalhadores. Contudo, já se mostra necessária a construção de políticas que visem o bem-estar do indivíduo fora da organização, fora do ambiente de trabalho, buscando meios que permitam aos atores sociais se desligarem, quando chegada a hora, desta aliança, fazendo com que a ausência do emprego não passe por uma enfermidade. Para isto, pode-se utilizar uma política específica que, como as que permitem otimização das tarefas internas à organização (ajuste de salários, melhora no desempenho etc.), permita a vivência do indivíduo e sua socialização, fora das relações de trabalho.

Quando se fala na ausência de trabalho e no afastamento do indivíduo da organização, logo se pensa em demissão ou aposentadoria. Quando se fala em aposentadoria, geralmente subentende-se o envelhecimento. Este fator assusta e desestabiliza psicologicamente o indivíduo, gerando conflitos internos ao se deparar com esta nova realidade.

Para que a questão da aposentadoria e, conseqüentemente, do envelhecimento, não representem fatores tão negativos, deve-se buscar motivação para o viver/envelhecer. Esta busca deve começar ainda enquanto se trabalha, com uma preparação para a aceitação da realidade que se aproxima, não perdendo as crenças e os valores, mas descobrindo novas maneiras de percebê-los. Um envelhecimento bem-sucedido leva à reflexão sobre os velhos ideais e sobre novas necessidades e desejos. Este novo mundo no qual se passa a viver, que não é tão desconhecido, precisa apenas ser explorado sem medo, evitando os preconceitos do universo de trabalho, como, por exemplo, o surgimento de idéias relacionadas a um sentimento de derrota por não mais estar fazendo parte da organização.

Desse modo, cabe aos responsáveis pelo pessoal conscientizar-se de que esta preparação de seus atores sociais é, sem dúvida alguma, essencial, não apenas para o indivíduo, mas também para a própria organização, isto no sentido de que, com a aproximação da aposentadoria, o sentimento de inutilidade e o desequilíbrio emocional passam a ser expressos já no mau desenvolvimento das tarefas ou mesmo no desconforto em opinar.

Sabe-se que o regime de uma organização militar é bastante rígido e que os indivíduos passam por pressões e mudanças muito grandes no próprio comportamento. Isto ocorre devido à própria finalidade de suas atividades, porém, provoca sensível desgaste.

Destaca-se, contudo, que a vida militar apresenta também momentos agradáveis, como em qualquer outra empresa, quando há interação entre os companheiros e a informalidade pode estar presente, porém, respeitando-se o próximo como em qualquer situação do dia-a-dia. Percebe-se, porém, que, por trás de uma imagem de extrema rigidez, há pessoas, homens, que vivem para que outros vivam bem, regidos por um regime autoritário, mas que requer um alto grau de integração, o que torna esta Corporação diferente de outras empresas.

O presente estudo surgiu do grande interesse despertado após o conhecimento de uma política de recursos humanos presentes em algumas corporações militares, visando ao bem-estar de indivíduos fora da organização, mostrando uma preocupação interessante e muito útil a vida destas pessoas. Justificando assim sua aplicação pelas seguintes razões:

a) possibilidade de análise, por meio de um estágio supervisionado, de uma realidade, no mínimo complexa, que foi possibilitada pela abertura da Corporação, que é a participação de pessoas civis do Serviço de Ação Social/DP, estas que implantaram o programa hoje existente.

b) o estudo poderia contribuir para a compreensão da prática de gestão de recursos humanos na Corporação Militar;

c) necessidade de aprofundar conhecimentos referidos ao Programa em Corporações Militares.

Assim, procurar-se-á destacar nos próximos tópicos algumas referências pertinentes ao tema em estudo e por fim, e a partir destes fatos, serão inseridas algumas sugestões à melhora ou aperfeiçoamento do programa.

Neste contexto, pode-se dizer que o interesse destes indivíduos para com suas tarefas está diretamente relacionado com o interesse demonstrado por seus superiores em percebê-los como pessoas providas de sentimentos e valores, os quais devem ser incitados por meio de ações, nas quais se mostra a necessidade de sua experiência.

Com a elaboração do referido projeto, acontece o resgate do Policial-Militar prestes a se aposentar, bem como aos já aposentados que participam do programa, com a participação e acompanhamento do Serviço de Ação Social da instituição, constando os seguintes assuntos primordiais:

- **Tema:** Programa de Preparação para a Reserva “OFICINA DA IDÉIA E DA EXPERIÊNCIA” (pg. 04),

Observa-se que o Tema veio muito a salientar a importância devida ao assunto, pois trata não apenas de preparar o Policial-Militar para a reserva, e sim uma agregação em torno de novas idéias e troca de experiências visando sua integração com a família e comunidade diante da sua nova fase de vida.

- **Problema:** Prevenir os conflitos interpessoais que possam emergir durante a transição para a reserva, conflitos estes que podem ter sido mascarados devido às atividades ocupacionais. (pg. 04 PROJETO SAS-PMPR).

Quanto maior o tempo livre por ausência de emprego, somado a ações inúteis, maior o distanciamento de amigos e da própria família, o que, como consequência, gera uma situação de frustração e resignação dada pelo cultivo de um sentimento de culpabilidade por parte do “desempregado” que se considera um fracassado.

O trabalho provoca diversos graus de motivação e satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e ao meio pelo qual desempenha sua tarefa. Ele ativa mecanismos psicológicos que estimulam o potencial produtivo do trabalhador, eliminando obstáculos e procurando adequá-lo ao sistema de forma otimizada. Por meio de mecanismos coercitivos ou subliminares, manipula a mente do trabalhador

para que este se aprimore cada vez mais, sendo capaz de se envolver e de se comprometer por uma progressiva participação exigida pela própria transformação do trabalho, que o deixa mais significativo para aquele que o executa.

Desse modo, pode-se inferir que o trabalho representa uma situação especial, tornando-se responsável pela socialização do indivíduo, como já citado, fornecendo-lhe sentimento de segurança, competência e adaptação ao grupo, sendo mais que apenas produção ou recompensa por um esforço.

Acredita-se que essas considerações teóricas acerca do trabalho nos remetem à idéia da centralidade do trabalho na vida das pessoas e, por outro lado, nos chamam a atenção para os riscos do rompimento do contrato psicológico (que se estabelece entre os indivíduos e as organizações) provocado pela aposentadoria.

Há momentos na vida em que se depara com questões como envelhecimento e fim de vida, que trazem consigo paradigmas da existência humana. Percebe-se, então, a importância de se buscar sentido na vivência perante a velhice e na visão de que a imortalidade e juventude eterna, não passam de ilusão.

Em vista disso, o envelhecimento é tido como um fato maldito, que priva o indivíduo do que lhe é mais importante e mais essencial: o prazer a qualquer custo, a rápida interrupção de dor e sofrimentos que já necessitam com mais frequência.

O envelhecimento tem, sobretudo, uma dimensão existencial e, como todas as situações humanas, modifica a relação do homem com o tempo, com o mundo e com a sua própria história, revestindo-se não só de características biopsíquicas, como também sociais e culturais.

Uma vez enfocado o envelhecimento bem-sucedido, resultado de ações para o viver bem, a idéia de autonomia com a possibilidade de o indivíduo viver com concepção de sua identidade e de sua capacidade de interagir com o mundo, passa-se a dar maior sentido à existência. Questões como cuidados com saúde, engajamento social e perfil psicológico podem auxiliar o bom andamento desta nova fase de vida, o envelhecimento.

Carlos Drumond de Andrade escreveu um poema que diz: "E agora José? A festa acabou / A luz apagou / E, agora, José?". À medida que se pára para refletir, percebe-se que o ciclo de vida do homem se resume em nascer, crescer, realizar o que se aspira fazer e depois... "E, agora, José" (Andrade, 1999).

É sabido que o envelhecimento da população mundial está sendo abordado já há algum tempo e que a Terra será habitada por velhos. Segundo Araújo e Alves (2000), "a população idosa, composta por pessoas de 60 anos ou mais, alcança a marca dos 12.674 milhões em 1999 e representa 7,7% da população brasileira. Enquanto a população com menos de 20 anos cresceu 12% de 1980 a 1999, a população idosa cresceu, neste mesmo período, 70%, passando de aproximadamente 7,2 milhões de idosos para 12,6 milhões: um acréscimo de 5,4 milhões de idosos."

Com base em todas estas afirmações, deve-se inferir que o trabalho ocupa um espaço vital na existência humana e, segundo Zanelli & Silva (1996), "coloca-se entre as atividades mais importantes e, de qualquer maneira, constitui-se na principal fonte de significados na constituição da vida de todos; as pessoas articulam-se em redor das atividades laborativas". Daí a importância de analisar-se o fato da aposentadoria destes trabalhadores que vivem em constante atrito com a questão.

A aposentadoria apresenta diversos significados, os quais podem variar de indivíduo para indivíduo, de acordo com sua cultura e modo de vida. "Para uns, a aposentadoria é o retorno à situação de improdutividade e dependência; para outros é a liberação de uma fase vivida como indesejável ou pouco compensadora; ou mesmo uma oportunidade de experiências incompatíveis com as exigências do trabalho". (Castro e Rodrigues, 1992).

A aposentadoria, com todas as modificações que apresenta na vida de cada indivíduo, pode ser entendida como uma sucessão de perdas: perda de status e de amigos, podendo trazer um impacto muito profundo à vida do homem, pois, nesta nova condição, as oportunidades de fazer amigos são muito menores em razão da falta de convívio com outras pessoas. Por consequência, acaba fluindo um sentimento de inutilidade de vida, resultado também da perda do poder de decisão devido ao rebaixamento do nível econômico. Desse modo, pode-se perceber que essa nova condição tem consequências bem fortes sobre o modo de vida das pessoas. Contudo, isso pode ser amenizado com o desenvolvimento de algum programa, um "rito de passagem", que prepare estes indivíduos tão fragilizados diante da nova situação, a aposentadoria.

É interessante levantar a questão de que a aposentadoria pode reforçar o relacionamento entre casais, levando-os a atingir um nível de intimidade e relacionamento interpessoal maior. Porém, para outros, a separação se torna inevitável, induzida pela redução da renda, pelos consideráveis gastos com a saúde, etc. A instituição familiar, possivelmente em função das alterações financeiras, se mostra despreparada para receber este membro que "retorna" para a casa, o aposentado, o que pode ser causa do progressivo isolamento deste indivíduo durante o período laborativo, impedindo-o de ter uma velhice tranqüila, no grupo familiar. "O homem, no mercado de trabalho, é valorizado porque produz para a sociedade, durando essa contribuição, geralmente, de 30 a 35 anos. No momento que necessitava de maiores recursos financeiros para ter uma qualidade de vida melhor, a lei não o protege, ou seja, a renda que recebe não é compatível com a recebida anteriormente, enquanto produtivo". (Castro e Rodrigues, 1992).

Diante de todas estas questões, hoje "o trabalho também deve ser, obviamente, ensinado não mais como uma obrigação opressora, mas sobretudo como um prazer criativo estimulante. E a tudo isso se deve somar a necessidade, cada vez mais imprescindível, de ensinar também o não-trabalho, ou seja, as atividades ligadas ao tempo livre, aos cuidados e atenções. São coisas que não se ensinam e não se aprendem de uma só vez" (De Masi, 2000).

A idéia de "fim do trabalho" se contrapõe a um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas o trabalho. A comercialização do tempo e das habilidades de trabalho no mercado pelos indivíduos é um fator que tem invadido de forma bastante severa sua vida, representando fatores cruciais da grande dificuldade em se estabelecer fronteiras que separem o âmbito do trabalho do não-trabalho. No que se refere à identidade social construída, esta tem como principais causas a qualificação, a posição no emprego e as expectativas de carreira, sendo que a função do trabalho representava a articulação de diferentes níveis do sistema social: as motivações individuais, as posições sociais e a reprodução ou integração sistêmica. Mas, atualmente, o emprego como carreira continua não se apresenta mais como uma opção disponível, estando os empregos permanentes cada vez mais restritos. "Os novos postos criados tendem a ser flexíveis no tempo, no espaço e na duração, dando origem a uma pluralidade de

contratos de trabalho: em tempo parcial, temporários ou por conta própria.” (Sorj, 2000:31).

Zanelli e Silva (1996:18) afirmam que o trabalho ocupa um espaço considerável na existência humana constituindo uma importante fonte de significados na vida das pessoas. “Do ponto de vista social, o trabalho é o principal regulador da organização da vida humana”. Todavia, este mesmo trabalho, que auxilia na organização da vida, pode se transformar em um vício. Os horários a cumprir, a responsabilidade com as tarefas e o relacionamento pessoal fazem com que os atores deste contexto se distanciem do que vem a ser a essência do grupo familiar que, por sua vez, é composta de sentimentos, valores e símbolos um tanto quanto subjetivos, sem regras pré-fixadas. Em vista disso, o trabalho leva os indivíduos a esquecerem-se de si mesmos e sua perda passa a ser causa de desequilíbrios emocionais, fazendo com que se procurem coisas inadequadas que venham a substituir o que era proporcionado pelo emprego (Zanelli e Silva, 1996).

“Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de inativa”. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale: ‘se você não mais trabalha, deixa de ter importância’. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades ‘úteis’. A introjeção decorrente é o servir para atividades ‘fúteis’ e a conformidade na busca de auxílios.” (Zanelli e Silva, 1996:27).

- **Objetivo Geral:** Aprofundar questionamentos nos aspectos biológicos, sociais, culturais, políticos e econômicos que se manifestam com maior intensidade no período que antecede a aposentadoria, assim como conscientizar os Policiais-Militares que passam da ativa para a reserva, que estão entrando em uma nova fase de suas vidas e que podem continuar ativos e exercitando seu intelecto com atividades culturais, mentais e corporais, abrindo assim a possibilidade de reinserção social próxima do processo da reforma. É também um desafio a mais para a Instituição Polícia Militar do Paraná que deve primar pela valorização do ser humano, principalmente neste momento em que os mais experientes cedem lugar para os iniciantes. (p. 04 e 05, Projeto SAS-PMPR),

- **Objetivos Específicos:** - Promover a reflexão sobre as mudanças que se anunciam para o período da aposentadoria; - Promover encontros e debates, desensibilizando, o Policial pré-inativo, para a reflexão sobre a qualidade de seus relacionamentos, familiar, social e em seu trabalho; - Refletir da necessidade de permanecer ativos, exercitando o intelecto com atividades culturais e corporais; - Conscientizar sobre a aceitação dessa nova etapa existencial, de seu valor pessoal, de suas necessidades e objetivos, visando a qualidade de vida; - Desenvolver a atividade mental, visando exercitar a memória de fatos passados e memória recente; - Incentivar a reflexão a respeito de possíveis alternativas de ação na aposentadoria; - Identificar e facilitar a reelaboração perceptiva e afetiva de estereótipos, estigmas e preconceitos geralmente referidos como características ao aposentado; - Evidenciar a importância da qualidade dos vínculos familiares, seu novo espaço dentro do sistema familiar; - Salientar a importância da saúde mental, física, etc e a prevenção de doenças advindas dessa faixa etária; - Procurar despertar nas pessoas as questões do auto-conhecimento, para entender melhor o que acontece dentro de si e de que forma posso melhorar minha vida, profissional e pessoal, (p. 05 Projeto SAS-PMPR)

Os resultados reunidos nesse trabalho permitem concluir que as relações humanas na organização militar, de acordo com o que se percebeu durante a execução deste estudo, vêm sendo mais trabalhadas no sentido de que seu efetivo seja tratado não mais apenas como defensores da ordem com um período de validade, mas que estes indivíduos têm o direito, da mesma forma como foram moldados ao inserirem-se na Corporação Militar, de serem readaptados para viver em uma sociedade civil a qual já não vêem como habitat natural e sim como um local em que, para sobreviver, devem sofrer uma mutação.

Viu-se também que são necessárias políticas de pessoal que apoiem o envolvimento significativo dos indivíduos e que este deve ser trabalhado em todas as áreas, setores ou departamentos, em todas as épocas e momentos, para que se

familiarize o ambiente de trabalho que, muitas vezes, é visto como um local de sacrifício.

Novas políticas são bem-vindas, porém, os indivíduos devem ser preparados gradativamente, para que o novo não se torne monstruoso.

No caso estudado, o Programa de Preparação para a Inatividade visa dar um novo significado à ausência do “trabalho”, mostrando que essa ausência pode ser tomada como novo propósito de vida, principalmente no caso dos Policiais-Militares que entram para a inatividade ainda muitos novos, se comparados aos demais funcionários da sociedade civil. Apesar da idade não tão avançada, o sentimento de inutilidade que aflige qualquer indivíduo que se vê frente à aposentadoria ronda seu ego, colocando-o perante a desilusão da imortalidade e da juventude, o que não é totalmente realidade.

Fatores relacionados com dependências sociais, físicas, emocionais e até mesmo culturais, fazem com que haja uma certa recusa em querer se afastar do quadro de efetivo, principalmente no que tange à Corporação Militar, que recruta o indivíduo desde o primeiro dia de serviço até o último.

Em síntese, pode-se ressaltar que o Policial-Militar, ao ir para a reserva ou inatividade, mostra-se preocupantemente despreparado para conviver na sociedade civil. Contudo, o Programa mostrou-se eficiente na função de preparar o indivíduo para se afastar da profissão e para a vida civil.

Entre os Impactos positivos na qualidade de vida proporcionada pelo Programa, destacam-se: a melhoria das relações familiares uma vez que o cônjuge teve uma participação efetiva nas atividades do programa. Essa participação contou ainda com o acompanhamento psicológico que visava evitar atritos familiares; os benefícios tanto “materiais”, quanto psicológicos e motivacionais também são percebidos; momentos de descanso e distração auxiliam no aprimoramento de seu conhecimento, de como viver em sociedade, como conviver com um público desprovido de tantas formalidades, como deixar seu “eu” falar por si, tanto no relacionamento com a sociedade em si, mas também com a própria família.

Considerando-se os limites técnico-metodológicos desse trabalho, pode-se inferir que o Programa tem contribuído para a humanização do trabalho, a inserção social do militar aposentado, fornecendo a sua recolocação profissional, seja como empregado ou pequeno empreendedor. Além dessa possibilidade, os resultados do

trabalho revelam que a melhoria da qualidade de vida proporcionada pelo Programa traduz-se também pelas mudanças de comportamento dos Policiais-Militares em suas relações com outros inativos, e outros grupos sociais. O trabalho revela também que o acompanhamento psicológico como prática de gestão do programa, foi de extrema relevância para o sucesso do Programa.

- **Justificativa:** Justifica-se o Projeto de Preparação para a Reserva, para que os Policiais-Militares que irão para a inatividade possam reelaborar seu projeto de vida com vistas à sua aposentadoria com qualidade de vida, autonomia, integração e participação efetiva na sociedade e pelo simples fato da inexistência, até o presente momento, de um programa efetivo nessa área (p. 05 Projeto SAS-PMPR).

Observa-se que na PMPR, que muitos policiais ao se aproximarem do momento de efetivar a aposentadoria, têm pouca clareza de suas implicações, agem de maneira pueril, resultando, além da falta de esclarecimentos, nítidas resistências e ocultações para si mesmos, outros, porém, exageram quanto aos sonhos e suas idealizações como próximos a um toque mágico. Outros, ainda, têm claros temores e inquietações muitas vezes ultrapassando o real.

Justifica-se ainda, não só pelos estudos citados acima, como também pelos aspectos biológicos e nutricionais que envolvem este projeto. A prevenção nesta área é primordial, pois muitas vezes os excessos da juventude acabam por refletir numa idade mais avançada por meio de doenças. O doente é visualizado a partir da qualidade com que estabelece relações no lar, no trabalho, com os parentes e outras pessoas, de modo geral. Em seu cotidiano aparecem implicações como a falta de condições socioeconômicas para prover seu tempo livre com ênfase numa vida de lazer e realização das necessidades mais amplas, afetando a qualidade de vida. Com isso saem menos de casa, não se relacionam com frequência, informam-se menos, isolando-se assim da vida ao seu redor, favorecendo o envelhecimento social.

É neste contexto que o ser humano experimenta alegrias, tristezas, mágoas, frustrações, expectativas, entre outros sentimentos, e que podem contribuir para

inibir a manifestação de determinada moléstia, pois a história de vida de cada um explica em muito uma enfermidade atual.

Quanto à Metodologia, o referido programa assim prescreve:

- Reuniões em grupos semanais para promoção dos participantes, melhoria da qualidade de vida, aprendizagem e crescimento dos participantes.

Com estas reuniões em grupos, o programa conta com dinâmicas de grupo e individuais, com o objetivo de mexer com a sensibilidade do participante e, a partir disso, trabalhar as mudanças necessárias. É importante trabalhar todos os papéis que o participante desempenha, procurando saber o que eles acham e que aspectos precisam ser trabalhados ou melhorados, seja realização pessoal ou social, saúde, família ou relacionamento conjugal. Busca-se, principalmente, resgatar a auto-estima dessas pessoas, mostrando que são talentosas e capazes de implementar novos projetos em suas vidas. No entanto, é importante observar que não é preciso se aposentar para melhorar esses pontos. Existem aspectos que podem ser tratados antes, ao longo da vida.

- Palestras informativas sobre assuntos de interesse dos participantes.

Visam a integração dos participantes com pessoas que possam trazer novas experiências, visando a melhoria da qualidade de vida, reformulação de objetivos de vida atualização sobre o mercado e tendências no desenvolvimento de novas habilidades e demais temas que forem priorizados.

- Cursos de capacitação profissional para o mercado formal e/ou informal atual ou simplesmente para ocupação do tempo livre futuro, cursos esses que serão terceirizados.

Com novos conhecimentos adquiridos, poderá caso queira, voltar ao mercado de trabalho mesmo que seja informalmente para aumentar a renda familiar, existem formas de participação juntamente com Sebrae, Sesc, Senai, Universidades que oferecem diversos cursos de capacitação em diversas áreas.

- Seminários com temas sobre aposentadoria, tempo livre e outros.

São importantes, pois visam orientar para uma melhor qualidade de vida para os participantes, objetivando que possam ter condições de também controlar seu tempo e seus afazeres conciliando com novas experiências.

- Passeios como fator desestressantes e integração do grupo.

Conhecer novos locais, saindo de seu estilo de vida, conhecer novos parques, cidades visando a integração do grupo, passando momentos de descontração.

- Teatro e música como forma de terapia social e socialização dos participantes ou mesmo como descoberta de novas aptidões. (p. 09)

Representações teatrais buscando uma descontração, interpretando personagens, cantando ou dançando, são atividades que buscam a todo o momento a descontração, esta que muitas vezes não teve quando prestava serviço, melhorando acentuadamente seu convívio social e principalmente com familiares.

Dentro das Metas do Programa, é de se salientar o interesse em despertar discussões, reflexões, entendimentos na transição e pós-reserva adotando medidas que sirvam de suporte valorizando a pessoa, aumentando sua auto-estima, seu auto-conhecimento. Reelaborar novas metas de vida nessa etapa, sem melancolia, angústia e tristeza, facilitando a expressão de sentimentos, ansiedades e temores.

Dentro do cronograma, o Programa prevê o levantamento dos Policiais-Militares que irão para a reserva, nos próximos cinco anos, para fins de acompanhamento, levantando os nomes, posto/graduação e unidades que prestam serviços. Foi inicialmente previsto um número de cinquenta Policiais-Militares para serem divididos em dois grupos abrangendo oito temas centrais a serem trabalhados, sendo inicialmente elaborado um questionário com a finalidade de se conhecer a realidade de cada participante, ainda a mensuração dos dados para levantar as reais necessidades desses Policiais, e de acordo com os dados obtidos readequar, se necessário o projeto inicial.

É de se notar que através da implantação deste projeto, a evolução alcançada será motivo de orgulho para a instituição tendo em vista a valorização para o Policial-Militar, pois, até pouco tempo nada acontecia quando de sua

passagem para a inatividade, e agora o mesmo passará além de ser reconhecido pelo tempo de dedicação à caserna, um programa para que o mesmo não se sinta abandonado.

Tendo em vista que a falta de um encaminhamento oficial sobre o assunto vem acarretar na própria instituição uma rotina que o Policial-Militar ao se aposentar de um momento para o outro passa praticamente a ser esquecido, principalmente aquele policial que prestava suas atividades nos Destacamentos Policiais-Militares longe da Capital do Estado ou mesmo em sedes de Batalhões distantes, vindo a praticamente perder o vínculo com este elemento; de fato sente-se o policial abandonado pela mudança radical de todas suas atividades.

É importante um acompanhamento no qual o policial prestes a se aposentar possa ser educado para sua nova situação tendo em vista ter deixado a atividade operacional e agora tenha todo o tempo livre ao seu dispor, para que o mesmo não venha a isolar-se, pois com a aposentadoria perde o seu referencial que era a farda, achando muitas vezes que assim perdeu também a respeitabilidade.

Deve ter em mente e isto é o que deve ser salientado e apresentado como situação principal, que se aposentou por ter completado o tempo limite de permanência, e esta aposentadoria deve ser vista e encarada como um prêmio, para que possa ter seu tempo livre para gastar da maneira que melhor achar.

Deve ser instituído algum programa de acompanhamento da instituição para todos os Policiais-Militares aposentados para que sejam os mesmos monitorados, demonstrando assim que a Corporação ainda presta ao mesmo, apesar de aposentado, o seu reconhecimento fazendo com que este policial sinta-se valorizado. A evolução será muito grande para a organização com a implantação e divulgação do programa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi descrever e interpretar a filosofia de gestão do Programa, particularizando seus principais reflexos na qualidade de vida das pessoas e apresentar algumas sugestões para o aperfeiçoamento do programa, visando um maior aprofundamento sobre os reflexos do Programa na qualidade de vida dos militares.

As análises deste trabalho permitiram concluir que as relações humanas na organização militar, de acordo com o que se percebeu, vêm sendo mais trabalhadas no sentido de que seu efetivo seja tratado não mais apenas como defensores da ordem com um período de validade, mas que estes indivíduos têm o direito, da mesma forma como foram moldados ao inserirem-se na Corporação Militar, de serem readaptados para viver em uma sociedade civil a qual já não vêem como habitat natural e sim como um local em que, para sobreviver, devem sofrer uma mutação.

Viu-se também que são necessárias políticas de pessoal que apoiem o envolvimento significativo dos indivíduos e que este deve ser trabalhado em todas as áreas, setores ou departamentos, em todas as épocas e momentos, para que se familiarize o ambiente de trabalho que, muitas vezes, é visto como um local de sacrifício.

Novas políticas são bem-vindas, porém, deve-se preparar gradativamente os Policiais-Militares. O Programa de Preparação visa dar um novo significado à ausência do "trabalho", mostrando que essa ausência pode ser tomada como novo propósito de vida, principalmente no caso dos Policiais-Militares que entram para a inatividade ainda muitos novos, se comparados aos demais funcionários da sociedade civil. Apesar da idade não tão avançada, o sentimento de inutilidade que aflige qualquer indivíduo que se vê frente à aposentadoria ronda seu ego, colocando-o perante a desilusão da imortalidade e da juventude, o que não é totalmente realidade.

Fatores relacionados com dependências sociais, físicas, emocionais e até mesmo culturais, fazem com que haja uma certa recusa em querer se afastar do

quadro de efetivo, principalmente no que tange à Corporação Militar, que recruta o indivíduo desde o primeiro dia de serviço até o último.

Em síntese, pode-se ressaltar que o Policial-Militar, ao ir para a inatividade, mostra-se preocupantemente despreparado para conviver na sociedade civil. Contudo, o Programa mostrou-se eficiente na função de preparar o indivíduo para se afastar da profissão e para a vida civil.

Entre os impactos positivos na qualidade de vida proporcionada pelo Programa, destacam-se: a melhoria das relações familiares sendo um dos objetivos primordiais, evitando atritos familiares; os benefícios tanto “materiais”, quanto psicológicos e motivacionais também são percebidos; momentos de descanso e distração auxiliam no aprimoramento de seu conhecimento, de como viver em sociedade, como conviver com um público desprovido de tantas formalidades, como deixar seu “eu” falar por si, tanto no relacionamento com a sociedade em si mas também com a própria família.

Considerando-se os limites técnico-metodológicos desse trabalho, pode-se inferir que o Programa tem contribuído para a humanização do trabalho, a inserção social do militar aposentado, fornecendo a sua recolocação profissional, seja como empregado ou pequeno empreendedor. Além dessa possibilidade, os resultados do trabalho revelam que a melhoria da qualidade de vida proporcionada pelo Programa traduz-se também pelas mudanças de comportamento dos Policiais-Militares em suas relações com outros inativos, e outros grupos sociais.

Deste modo, algumas sugestões para que o Programa venha a atender a todos de uma maneira menos agressiva e em um tempo ideal, podem ser listadas da seguinte maneira: fazer o possível para que as necessidades de cada indivíduo sejam trabalhadas, ao menos no geral, durante o programa; fazer com que os relatórios de cada fase sejam analisados com assiduidade e que as falhas sejam mais bem trabalhadas nos próximos cursos; continuar levando Policiais-Militares reformados que não participaram do Programa às reuniões com os policiais, para que, desse modo, a realidade lhes seja relatada por seus principais personagens e, assim, sejam tocados a fundo quanto à necessidade de sua participação do programa; talvez, a partir de um certo período de serviço, possibilitar aos militares que façam cursos profissionalizantes, disponibilizando, quando possível, horário para a realização dos mesmos; tentar trabalhar com mais afinco a parte relacionada

à psique, pois é a que mais é atingida com a saída do quadro de efetivo, tanto no que se refere à família, como quanto a questões intrínsecas ao próprio indivíduo, guardadas em seu interior.

Com isto pretendeu-se contribuir para a evolução do sistema, propondo idéias para que a organização possa preparar seus integrantes objetivando adequá-los a uma nova realidade de vida, ou seja, deixar o serviço operacional e deixar a farda após ter dado sua contribuição ao longo de seus anos de serviços prestados à toda sua comunidade e à Corporação.

Assim, este trabalho visou apresentar propostas no sentido de adequar a corporação para um programa de amparo e perspectivas aos pré-aposentados por tempo de serviço. Apresenta como propostas, alternativas estratégicas de integração do Policial-Militar aposentado com a comunidade.

- Divulgar o programa existente para conhecimento de todos os integrantes da PMPR, ou acompanhamentos para o Policial-Militar que está prestes a se aposentar para que não se sinta abandonado pela corporação, salientando que a corporação dispõe do Serviço de Ação Social que poderá acompanhar e apoiar a aplicação do programa, ou mesmo elaborar uma cartilha sobre o assunto, além de fornecer aos formandos do programa um certificado de conclusão, inclusive com entrega solene;
- Valorizar o Policial-Militar que está se aposentando, fazendo-lhe a entrega de um documento, ex. Certificado de Reconhecimento de Serviços Prestados, com referência da publicação do Diário Oficial que publicou a inatividade, podendo tal documento ser proposto as assinaturas de autoridades do Governo do Estado e Comando-Geral da PMPR. Seria uma entrega solene com formatura em seu Batalhão, sendo tal procedimento adotado em todo o Estado com Policiais-Militares que se aposentassem por tempo de serviço;
- Valorizar os policiais inativos por ocasião de grandes solenidades como Aniversário da PMPR ou dia do Patrono da corporação, quando de desfiles dando ênfase às suas presenças junto com as autoridades presentes.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, G. E. de. Cultura Arte e Lazer. In: VERAS, R. P. (org.). Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume/Dumará, UERJ, UnATI, 1999. p.191-200.

BRASIL. Constituição Federal, de 8 de outubro de 1988. 21 ed. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 1999.

CASTRO, C. R. N. de; RODRIGUES, R. A. P. O Idoso e a Aposentadoria. Revista da Escola de Enfermagem da USP. São Paulo. v.26, n.3, p.275-288, dez. 1992.

DE MASI, D. O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi Rio de Janeiro:

Sextante, 2000. 328p. Cap. 13: Palavras-Chave para o Futuro. p. 260-283. Tradução de: Ozio Criativo.

FRANÇA, L. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: Veras, R. P. (org.). Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UERJ, UnATI, 1999. p.11-34.

FRIAS, S. R. de. Aposentadoria, Tempo Livre, Lazer e a Descoberta do Trabalho Voluntário. In: VERAS, R. P. (org.). Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UERJ, UnATI, 1999. p.183-189.

GARCIA, M. do S. L. A. Aposentadoria aos 50 Anos. In: PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA, 1.,

1996, rio de Janeiro. Seminário... Rio de Janeiro: UERJ, 1996. p.91-103.

GODOY, M. de F. G. Aposentadoria: a necessidade de programas que preparem para um estilo de vida

satisfatório. HB Científica, São Paulo, v.3, n.3, p.218-220.

GUERREIRO, T.; RODRIGUES, R. Envelhecimento bem-sucedido: utopia, realidade ou possibilidade?

Uma abordagem transdisciplinar da questão cognitiva. In: VERAS, R. P. (org.). Terceira Idade:

PARANÁ. Constituição do Estado do Paraná, de 05 de outubro de 1989. Curitiba: Imprensa Oficial, 1989.

PARANÁ. Lei Estadual n.º 1943, de 23 de junho de 1954. Código da Polícia Militar do Paraná.

Portaria 1395/GM – POLÍTICA DE SAÚDE DO IDOSO

PROJETO de Preparação para à Reserva "OFICINA DA IDÉIA E DA EXPERIÊNCIA" SAS-PMMPR 2003.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. do Programa de Preparação para a Inatividade, PPI 1998.

REY, B. F. et al. A preparação para a aposentadoria e a implantação de Programas nesta área. **Gereontologia**. 4(4): 15-22, 1996.

SORJ, B. Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v.15, n.43, p.25-34, jun. 2000.

Uma abordagem transdisciplinar da questão cognitiva. In: VERAS, R. P. (org.). Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume/Dumará: UERJ, UnATI, 1999. p.51-69.

ZANELLI, J. C. Aposentadoria: percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 18, 1994, Curitiba. Anais... Curitiba: Diretoria da ANPAD, 1994. p.26-45.

ZANELLI, J. C.; SILVA. N. Programa de Preparação para a Aposentadoria. Florianópolis: Insular, 1996. 112p.

www.proex-unesp.org.br visita em 18 Nov 2003.

www.uol.com.br/cultvox/novos-artigos/aposentadorias.pdf visita em 18 Nov 2003.

www.guiarh.com.br/pp46.html visita em 19 Nov 3002.

ANEXO

Anteprojeto de pesquisa

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| Autor: Davi Faustino da Silva Objeto de Estudo: Passagem para a inatividade (reforma/reserva) Ciência Principal: Psicologia Ciência correlata: Direito Constitucional. | | Situação problematizadora: Essa condição de pré-aposentado é muito bem tratada na iniciativa privada, é questão de qualidade de vida, e fator de produtividade. Como uma carreira programada, estabelecida, por que não preparar o Policial Militar para continuar saudável e produtivo na sociedade após sua passagem para a reforma. Será obrigação do Estado ou da Polícia Militar do Paraná? | | |
| Qual o problema de pesquisa? (pergunta que procurar responder) Qual o impacto recebido pelo no Policial Militar que está prestes a se aposentar por tempo do serviço? | | | | |
| Qual a idéia (tese; hipótese) que defende? O que irá demonstrar? (responder o problema proposto e apresentar sustentação) Tendo em vista que a instituição não tem nenhuma ação neste sentido, que possa ser adotado um programa de incentivo, para que o Policial Militar ao se aposentar não venha a sentir-se inútil perante a sociedade, tendo condições de seguir outra profissão ou a instituição prestar apoio psicológico ao Policial Militar por ocasião de sua aposentadoria por tempo do serviço. | | | | |
| Objetivo Geral (o que pretende alcançar com a pesquisa? Subsidiar? Propor modelo? Sugerir intervenção?) Subsidiar a Instituição na adoção de um programa aos Policiais Militares que estão prestes a se aposentar por tempo de serviço, e verificar o que já existe. | | | | |
| Objetivos específicos (ações para execução do trabalho, prever confronto de fontes de informação para enriquecer reflexão) | Metodologia: Detalhar as ações (critérios para a coleta e avaliação dos dados e técnica de pesquisa utilizada). Cronograma de trabalho. | Revisão de literatura (aporte teórico para cada ação). Que informações a ciência e a sociedade apresentam sobre a questão estudada. | Desenvolvimento: resultados obtidos (respostas as entrevistas; relatórios; descrições) Discussão (confrontar as informações que obteve; analisar o confronto; dar o significado dos resultados obtidos para os objetivos pretendidos) A hipótese estava correta? | Considerações finais: proposta e recomendações |
| Caracterizar o encaminhamento da instituição na preparação do Policial Militar para a inatividades, por tempo de serviço. | <ul style="list-style-type: none"> - Como vem sendo apresentado o tema a nível de Corporação ao longo de seus 149 anos. - Descrição do cenário e ambiente interno. - Parecer próprio, documentado pela Legislação e instrução. | Propostas | Forma de detecção e encaminhamento do programa pela PMPR. Registros. Descrição do cenário e ambiente interno | Avaliação: 1. Problema esta claro e delimitado? 2. Reúne informações suficientes e pertinentes? 3. Metodologia está articulada com o problema de pesquisa? |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa documental - Pesquisa de campo | Analise de casos verificados. | Registros. positivos e negativos | 4. Metodologia e a tese que defende estão sustentadas pela teoria? |
| | Início; avaliação; Orientação; detecção: Perspectivas <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa bibliográfica - Pesquisa documental | Registro de outros programas para funcionários. | Experiências significativas de outras instituições. Quaisquer ações ou exemplos de comportamento que causem uma mudança de atitude em benefício ao público interno em vias de se aposentar por tempo de serviço. | 5. Confronta as fontes de informações? 6. Toma posição e formula juízo crítico? 7. Até que ponto consegue colocação original superando a pura retomada de texto dos autores? 8. Recomenda novas pesquisas? 9. Segue regras? 10. Atende as datas? |